

2017年度点検・評価シート

※下記の指摘事項、課題を踏まえて、Ⅱ点検・評価 Ⅲ【達成目標】欄を記述してください。

(進捗状況を【現状説明】に記述し、必要に応じて新たに【目標】を設定する。)

<p>2016年度大学評価（認証評価）結果指摘事項</p> <p>Ⅱ 総評</p> <p>課題としては、前回の大学評価で助言が付された教員の年齢構成等については改善がみられるものの、一層の改善を期待したい。</p> <p><概評></p> <p>学部における教育活動の評価については、学生による授業評価を活用しているが、学部としての評価やピアレビューは各学部とも行っていない。教員の資質向上を図る取組みについてはコンプライアンス研修等を行っているものの、より積極的に取り組んでいくことが期待される。教員組織の適切性の検証については、各学部の教授会を中心に行っているが、全学的な検証体制を構築することが期待される。</p>
<p>2016年度外部評価委員会指摘事項</p> <p>【特筆すべき事項】</p> <p>全学人事委員会が設置された事は、評価できる。ほとんどの学部・研究科において、教員像や教員組織の編制方針が定められている。ただし、教員構成については、各学部で明確化するだけでなく、社会の要請、専門性、年齢構成や女性・外国人の比率などに配慮しつつ、大学全体として適切な教員構成を示す必要がある。その点においては、今後は、全学人事委員会の権限を高めることも必要と思われる。</p> <p>【改善提言】</p> <p>女性教員・外国人教員の少ない学科、教授職の高齢化が進んでいる学科は、適切な構成員比率をめざしてほしい。</p>
<p>前年度からの課題（2016年度点検・評価シート IV次年度への課題 より転記）</p> <p>新任教員研修会のプログラム等について検討する。</p>

Ⅰ 評価項目・担当部局

対象部局	国際関係学部
評価基準3	教員・教員組織【自己評定 B】
点検・評価項目(1)	3-1 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。
評価の視点	教員に求める能力・資質等の明確化
	教員構成の明確化
	教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在の明確化
点検・評価項目(2)	3-2 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。
評価の視点	編制方針に沿った教員組織の整備
	授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備
点検・評価項目(3)	3-3 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。
評価の視点	教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きの明確化
	規程等に従った適切な教員人事
点検・評価項目(4)	3-4 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。
評価の視点	教員の教育研究活動等の評価の実施
	教育活動・研究活動等の業績の公表状況
	ファカルティ・ディベロップメント（FD）の実施状況と有効性
点検・評価項目(5)	3-5 教員組織の適切性について定期的に検証を行っているか。
評価の視点	責任主体・組織、権限、手続きを明確にしているか。また、その検証プロセスを適切に機能させているか。

Ⅱ 点検・評価 対象期間は2016年4月～2017年5月までとする。(教員数、学生数などのデータの基準日は2017年5月1日)

【点検・評価項目ごとの現状説明】

3-1	<p>国際関係学部は、アジア諸地域を中心に、国際政治・経済・社会の課題を考え、また豊かな伝統と多様性に富むアジア諸地域の歴史・芸術・文化を学ぶことを通じて、異文化を理解する心を育てると共に、アジアの地域言語および英語の運用能力を身につけ、グローバル社会の一員として国際協力や国際交流に貢献できる人材の育成を目的としている。この目的を実現するために、下記の方針に基づいて教員組織を編制する。</p> <p>多様性・流動性に富む社会の教育・研究を学際的に進めるために、学問領域や地域的な専門性に偏りのない教員組織を編制する。教員採用等の人事計画は、教務委員会の提案に基づき、人事委員会において教員定数および専門別・年齢別等の教員構成状況を勘案して策定し、教授会の承認を得て実施される。教員の採用・昇任に当たっては、大学の「教員選考基準」および「国際関係学部人事に関する内規」に基づいて適切に審査・選考する。教員の授業運営能力向上のために、「学生による授業評価アンケート</p>
-----	--

	<p>ート」による点検を行うとともに、学部 FD 委員会が企画する FD 研修会に参加する。</p> <p>学部教育を組織的に推進するための連携として、教務委員会や国際交流委員会、英語教育委員会、地域言語教育委員会などの学部内組織のほか、東アジア、東南アジア、南アジア、西アジアの 4 地域ごとに世話人を置き、教員間の教育上の連携に配慮している。各組織および組織間の決定や取り決めは、すべて学部教授会に報告され承認を得ている。</p>
3-1	<p>以下の評価の視点について、新たな取組の有無、または、継続している取組の成果の有無を【 】内に○・×で記入し、○の場合はその内容と結果を記述してください。</p> <p>求める教員像・教員組織の編制方針の策定について【×】</p> <p>具体的事例：</p>
3-2	<p>国際関係学部は国際関係学科、国際文化学科の 2 学科から構成される。教員組織は学部・学科の教育研究上の目的を達成するために編制され、専門教育・基礎教育・教養教育（全学共通科目）・外国語教育等を担当する専任教員を置いている。</p> <p>本学部は、1986 年の学部設置時に、教養課程的な性格をもつことから、大学設置基準上の専門教育担当の教員定数は 34 人とされその数を維持してきたが、現在では 18 人（国際関係学科 10 人、国際文化学科 8 人）が設置基準上の定数となっている（2015 年 7 月 22 日付、文部科学省大学設置室からの回答に基づく）。教員構成は以下のとおりである。</p> <p>専任教員は 29 人（教授 20 人、准教授 7 人、講師 1 人、助教 1 人）で、大学設置基準によって定められた教員数を満たし、教員組織の編制方針に整合した編制が行われている。兼任教員は 37 人、専兼比率（専門教育科目必修科目）100%、専任教員 1 人当たりの学生数 31.4 人、年齢構成比率は 61 歳以上 48.3%、60～51 歳 27.6%、50～41 歳 24.1%、40～31 歳 0%、30 歳以下 0%、女性教員比率 27.6%、外国人教員比率 10.3%である(d1-表 2、B3-26 d2-表 10、表 5、表 4)。</p> <p>授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みについては、教員の採用・昇格時に審査を行うほか、毎年度の学科目編成に際して学部教務委員会が点検し教授会に報告を行っている（B3-22）。</p>
3-2	<p>以下の評価の視点について、新たな取組の有無、または、継続している取組の成果の有無を【 】内に○・×で記入し、○の場合はその内容と結果を記述してください。</p> <p>（1）編制方針に沿った教員組織の整備について【×】</p> <p>具体的事例：</p> <p>（2）授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備について【×】</p> <p>具体的事例：</p>
3-3	<p>教員の募集・採用・昇格に関しては、大学の教員選考基準に準拠し、学部の「人事に関する内規」「人事に関する内規細則（1）～（3）」を定め、適切な選考・審査を行っている(A3-4-5)。</p> <p>採用人事では、公募を原則とし、学部の人事委員会が提案し学部教授会で承認された選考委員会が、履歴書・教育研究業績書および社会活動などに関する書類の審査、面接等により選考を行う。選考委員会による選考報告書は、人事委員会で精査した後、学部教授会に提案され、出席者の 3 分の 2 以上の同意をもって提案は承認される。</p> <p>昇格人事では、人事委員会が提案し学部教授会で承認された昇任審査委員会が、教育研究業績、学部内外の委員会活動などに関する情報に基づいて審査を行う。審査委員会による審査報告書は、人事委員会で精査した後、学部教授会に提案され、出席者の 3 分の 2 以上の同意をもって提案は承認される。</p> <p>以上、教員の募集・採用・昇格は、明確な規程と手続きに則って、適切に行われている。</p>
3-3	<p>以下の評価の視点について、新たな取組の有無、または、継続している取組の成果の有無を【 】内に○・×で記入し、○の場合はその内容と結果を記述してください。</p> <p>（1）教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きの明確化について【×】</p> <p>具体的事例：</p> <p>（2）規程等に従った適切な教員人事計画について【×】</p> <p>具体的事例：</p>
3-4	<p>教員の教育活動の評価は、全学の「学生による授業評価アンケート」で行われている（B3-12）。教育研究業績は、昇格時の審査の重要資料としているが、学部として評価する体制は構築されていない。教育活動を改善するための活動は、国際関係学部 FD 委員会により行われているが、社会貢献・管理業務等に関する資質向上を目的とした研修会、新任教員向けの研修会は組織されていない。新任教員に対しては、着任時に、学部長・学科主任の面談により、教育研究や学部運営について説明を行っている（B3-14）。2016 年度には 1 名の新任教員が着任したが、4 月に教育研究や学部運営に関する説明を行った。また、当該教員には、初年次研修の目的で、学部教育の要である「教務委員会」と「FD委員会」の委員になってもらった。2018 年度人事計画では新任教員が 2 名着任する予定であり、引き続き「新任教員向けの研修会」についても検討していくことになる。</p>
3-4	<p>以下の評価の視点について、新たな取組の有無、または、継続している取組の成果の有無を【 】内に○・×で記入し、○の場合はその内容と結果を記述してください。</p> <p>（1）教員の教育研究活動等の評価の実施について【×】</p> <p>具体的事例：</p> <p>（2）教育活動・研究活動等の業績の公表状況について【×】</p>

	具体的事例： (3) ファカルティ・ディベロップメント (FD) の実施状況と、その有効性について【×】 具体的事例：
3-5	教務委員会、人事委員会などにおいて、随時、点検がなされている。
3-5	以下の評価の視点について、新たな取組の有無、または、継続している取組の成果の有無を【 】内に○・×で記入し、○の場合はその内容と結果を記述してください。 教員・教員組織の検証に関する責任主体・組織、権限、手続きについて【○】 具体的事例：2019年カリキュラム改訂作業と併行して、教員・教員組織の検証を行った。

【効果が上がっている事項】

3-1	
3-2	
3-3	
3-4	
3-5	

【改善すべき事項】

3-1	
3-2	年齢構成のバランスについては、学部改革を進めつつ是正する必要がある。
3-3	
3-4	FD活動の組織的な取り組みのために、全学のFD研究会および学部独自のFD研修会への出席率をさらに向上させると同時に、アクティブラーニングに対応した授業展開のために、内外の研修会への参加を奨励していく必要がある。また、2018年度新任教員向けの研修会を組織する必要がある。
3-5	

Ⅲ 【達成目標】 目標の進捗状況は、「S：完全に達成」「A：概ね達成」「B：やや不十分」「C：不十分」で、評価する。

達成目標		目標達成の指標となるもの	評価				
			2014	2015	2016	2017	2018
中期目標 (2014～ 2018)	3-1 教員像および教員組織の編制方針の策定	教員像および教員組織の編制方針にのっとり補充人事が行なわれる。			A	A	
	3-2 年齢構成のバランスを是正する	51～60歳以上の専任教員比率35%以下	→		C	C	
	3-4 研究業績を公表し、更新する。 ※研究業績の公表は義務であり、9割以上の教員が履行している。2016年度の評価を「B」としたのは、義務的事項で100%でないという意味である。 義務事項であり、教員の努力を要する項目ではないので、2017年度より目標からは外すことにする。	研究業績の公表・更新をチェックする体制が整備されている。	→		B	B	
	3-4 FDに熱心な教員の育成 FDの有効性を高める	FD研究会 (FD研修会) への参加率80%以上 新任教員研修会の開催	→		B	A	
16年度 目標	3-1 教員像および教員組織の編制方針の検討	教員像および教員組織の編制方針に関する教授会承認			A		
	3-2 年齢構成のバランスを是正	51～60歳以上の専任教員の比率40%以下	→		C		
	3-4 教育研究業績を公表する	研究業績の公表・更新をチェックする体制が整備されている。	→		B		

	3-4 F Dに熱心な教員の育成 F Dの有効性を高める	F D研究会（F D研修会）への参加率 75%以上				B		
		新任教員研修会の組織化				B		
17年度 目標	3-2 年齢構成のバランスを是正	60歳以上の専任教員の比率 40%以下				C		
	3-4 F Dに熱心な教員の育成 F Dの有効性を高める	F D研究会（F D研修会）への参加率 75%以上				B		
	3-4 新任教員研修会の組織化	新任教員研修会の組織化				A		

IV 評価専門委員会所見

3-2【目標】専任教員年齢構成のバランスを是正することが目標になっており、その達成の指標として60歳以上の教員の割合を40%以下にすることが16年度にも17年度目標にも掲げられていますが、定年退職予定教員の見通しなどから考えて妥当な指標であるか、再確認が必要だと思われます。

V 所見への対応

3-2【目標】専任教員年齢構成のバランス是正に関して、ご指摘の通り、当該目標は今後数年間の定年退職により自然に達成できる見通しであり、一定の努力を要する「妥当な指標」とはいえないと判断できます。本来であれば削除すべきであるが、中期目標として設定してある指標であり、2017年度目標として原案を維持したい。

VI 次年度への課題

2019年度新規採用予定の採用人事においても「年齢構成のバランス」に留意する。F D委員会を自己点検委員会と統合して「内部質保証委員会」に再編し、体系的なF D活動を推進する。

本項目の根拠資料（データ類、裏付けとなる資料）

A3-1	学校法人大東文化学園職員任免規則
A3-2	教員選考基準
A3-3	大東文化大学学則 《既出》A1-1
A3-4-5	大東文化大学国際関係学部人事に関する内規 大東文化大学国際関係学部人事に関する内規細則（1） 大東文化大学国際関係学部人事に関する内規細則（2） 大東文化大学国際関係学部人事に関する内規細則（3） 国際関係学部人事委員会委員選出要領 大東文化大学国際関係学部客員教員人事に関する内規施行細則
A3-6	大東文化大学客員教員任用基準
A3-7	大東文化大学助教規程
A3-12	専任教員の教育・研究業績（CD-R）
B3-1	大東文化大学専任教員就業規則
B3-2	大東文化大学特任教員就業規則
B3-3	大東文化大学ホームページ大東文化大学の基準別基本方針 http://www.daito.ac.jp/information/about/basicpolicy.html 《既出》B1-5
B3-4	学科協議会規程
B3-5	学部・学科、研究科・専攻の求める教員像及び教員組織の編成方針
B3-11	学部長会議申し合わせ事項「全学対応教員（基礎教育科目）について」平成28年5月
B3-12	学生による授業評価アンケートと大学教育2016年度
B3-13	大東文化大学ホームページ 教員情報 http://gyouseki.jm.daito.ac.jp/dbuhp/KgApp
B3-21	大東文化大学ホームページ（自己点検・評価活動） http://www.daito.ac.jp/information/examine/inspection/index.html 《既出》B1-16
B3-22	2015年度第4回国際関係学部教授会議事録
B3-26	大学データ集 《既出》B1-22

<p><大学基礎データ> d1-表 2 全学の教員組織</p>
<p>[追加資料]</p>